**1.3. Основні методи проведення тренінгу**

*До мудреця звернулись два чоловіки з проханням, щоб він розсудив їх.*

*Вислухав мудрець думку першого і каже: «Ти правий». Вислухав другого і знову каже: «Ти правий». Третій, який знаходився поруч, зауважив: «Як же вони обидва можуть бути правими, коли вони говорять протилежне?» «І ти правий» – відповів мудрець.*

*Притча*

Тренінг, як один з унікальних методів психології, у свою чергу містить цілий штат найрізноманітніших прийомів, методів і технік. Під методом (від грецького methodos – шлях дослідження, теорія, вчення) розуміється спосіб досягнення якої-небудь мети, рішення конкретного завдання; сукупність прийомів або операцій практичного або теоретичного освоєння дійсності.

Знання про метод припускає створення адекватних його призначенню і структурі описів, співвідношення даного методу з іншими. Б.Ф. Ломов, визнаючи, що у вітчизняній психології багато що зроблено щодо розробки загальнотеоретичного пізнавального інструментарію і сформована розгалужена система методів, націлена на вивчення законів психічного розвитку, писав про недостатню розробленість методів, що забезпечують застосування психологічних знань до ефективного вирішення практичних завдань. До методів, що входять у науково-практичний інструментарій, Б.Ф. Ломов відносить методи психологічної діагностики, методи прогнозу, проектування, моделювання і впливу.

Засобом вирішення завдань тренінгу служать групові дискусії, рольові ігри, психогімнастика та інші тренінгові прийоми і методи. Їх питома вага змінюється залежно від специфіки цілей групи. Саме ці прийоми дозволяють реалізувати принципи тренінгу, в основі яких лежить активний, дослідницький характер поведінки учасників.

Зазвичай виділяють декілька базових методів тренінгу. Так, Л. Петровська (1982), Г.О. Ковальов (1989), Т.С. Яценко (1987) та інші до базових методів традиційно відносять групову дискусію і ситуативно-рольові ігри. І.В. Вачков до основних методів, які використовуються у психологічному тренінгу, відносить групову дискусію, ігрові методи, методи, спрямовані на розвиток соціальної перцепції, методи тілесно-орієнтованої психотерапії, медитативну техніку. Д. Лі (2002) виділяє шість основних методів тренінгу: лекцію, рольову гру, метод кейсів, метод «папки для вхідних документів», мозковий штурм і дискусію.

С.І. Макшанов виділяє три групи методичних засобів (технік), які застосовуються у професійно-орієнтованих програмах тренінгу: 1) техніка подання інформації (функції: усвідомлення і передача інформації); 2) імітаційна техніка (функція: тренування в безпечних умовах); 3) техніка створення реального середовища (функція: дії з реальними ризиками).

Стосовно органів внутрішніх справ С.В. Асямов і Ю.С. Пулатов пропонують наступні основні методи професійно-психологічного тренінгу для співробітників міліції:

* тренінг пізнавальних якостей;
* комунікативний тренінг;
* рольовий тренінг;
* психорегулюючі тренування;
* психотехнічні ігри.

До тренінгу пізнавальних якостей відносять тренінги з розвитку професійної пам’яті, професійної спостережливості і накопичення досвіду професійного сприйняття, тренування з розвитку професійної чутливості. Для оволодіння навичками встановлення психологічного контакту і довірчих відносин, здійснення психологічного впливу на осіб, що представляють інтерес для ОВС, застосовується комунікативний тренінг. Рольовий тренінг обумовлений службовою необхідністю виконання працівниками міліції різних ролей, перевтілення, маскування і мотивації своєї поведінки. Навички рольової поведінки розвиваються шляхом здійснення рольової гімнастики – спеціальних вправ у доданні мові і немовним засобам зовні виражених ознак, відповідних заданій ролі, в розвитку здатності до імпровізації під час застосування цих засобів. Психорегулюючі тренування, що включають і аутогенне тренування і вивчення прийомів вольової саморегуляції, спрямовані на оволодіння навичками саморегуляції емоційно-вольових процесів. Психотехнічні ігри застосовуються для формування певних якостей засобами ігрової поведінки.

Крім цього, до методів психотренінгової підготовки працівників ОВС С.В. Асямов і Ю.С. Пулатов відносять психологічне моделювання умов і труднощів оперативно-службової діяльності, що є комплексом прийомів і засобів, за допомогою яких створюються зовнішні і внутрішні (психологічні) умови, близькі до реальних умов оперативно-службової діяльності

Взагалі під тренінговим методом ми розуміємо сукупність прийомів і засобів, спрямованих на реалізацію цілей і завдань певної тренінгової програми. У тренінговій практиці існує безліч методів, прийомів, вправ, технік. Обраний метод значною мірою впливає на те, яким чином вирішуватимуться завдання тренінгової програми, і протягом якого періоду часу ефекти тренінгу зберігатимуться після його завершення. Необхідність застосування того чи іншого методу під час тренінгу визначається багатьма чинниками, серед яких: теоретико-методологічна основа тренінгу; спрямованість і вид тренінгу; цілі і завдання, що стоять перед тренером у кожен конкретний період роботи з групою; якісний і кількісний склад тренінгової групи; тривалість і час проведення тренінгу; міркування тренера щодо доцільності застосування тих чи інших методів, виходячи з групових процесів, що відбуваються, отриманого зворотного зв’язку, особистої інтуїції, відчуття групи тощо.

Д. Лі вважає: «Подібно до того, як різні шляхи ведуть до одного пункту призначення, існує ряд різних підходів, які сприяють досягненню цілей тренінгу. Жоден із шляхів не є єдиним вірним, і яка-небудь непомітна стежка може виявитися найкоротшим шляхом до досягнення цілей навчання».

За Д. Лі, вибір методу залежить від таких перемінних як:

* завдання програми;
* тривалість програми;
* рівень підготовки учасників;
* попередній досвід;
* ступінь міжособистісної взаємодії учасників;
* ступінь очікуваної активності учасників;
* розмір групи;
* доступні допоміжні засоби.

Для розкриття суті і змісту методів тренінгу, їх унікальності і дієвості, з погляду механізму реалізації і досягнення практичних цілей тренінгу ми систематизували методи, які найбільше використовуються в тренінгах, об’єднавши їх у групи основних тренінгових методів (рис. 1.6.).



Рис. 1.6. Основні методи проведення тренінгу

**1.** Ігрові методи. У цій групі методів психотренінгу центральне місце посідає гра, як модель життєвих ситуацій, у яких людина набуває певного досвіду, зміст якого зумовлений видом і загальною метою тренінгу. Це може бути досвід внутрішньо-особистих переживань, досвід соціально-психологічних відносин, досвід професійних взаємодій тощо. Ігри складають «ядро» тренінгового процесу, реалізація цих ігор сприяє групоутворенню, груповій динаміці.

Витоки гри простежуються аж до магічних обрядів первісних людей; її безпосередній попередник – гра військова, така, що зародилася у XVII ст. Перша управлінська гра («організаційно-виробниче випробування») була розроблена і проведена в СРСР у 1932 р..

Безперечним позитивним моментом ігрових вправ є можливість отримати оцінку своєї поведінки з боку, порівняти себе з оточуючими і скоректувати своє спілкування і поведінку в різних ситуаціях. На думку ряду дослідників, психологічними механізмами гри є заміщення, витіснення і сублімація. Внаслідок цього гра є одним з найважливіших засобів психокорекції і психотерапії.

У літературі і практиці зустрічаються різні види ігрових методів (без урахування психогімнастичних ігор і вправ), серед них:

1) атестаційні;

2) ігри на розвиток групової динаміки;

3) дидактичні;

4) імітаційні;

5) інноваційні;

6) дослідницькі;

7) операційні;

8) організаційно-діяльнісні;

9) проблемно-орієнтовані;

1. профорієнтаційні;
2. рольові;
3. розминочні;
4. ситуативно- рольові;
5. творчі;
6. управлінські;
7. навчальні тощо.

Ігри на першій стадії тренінгу використовуються для подолання скутості і напруженості учасників, як умова безболісного зняття «психологічного захисту». Ігри для розминок дозволяють або «розігріти» групу, мобілізувати її для подальшої роботи або заповнити паузу, змінити форму роботи у період спаду активності. Ігри на розвиток групової динаміки дозволяють учасникам по-новому оцінити свою поведінку, розвивають культуру опанування, зворотного зв’язку.

Зі всіх наведених вище різновидів ігрових методів можна виділити рольову гру і ділову гру*.* В якості психокорекційного засобу і базового методу тренінгу можуть використовуватися як перша, так і друга. Розглянемо детальніше *рольову гру*.

Як відзначає В.В. Нікандров, рольова гра – це метод психологічного моделювання, спрямований на отримання психокорекційного ефекту за рахунок інтенсивного міжособистісного спілкування і виконання спільної діяльності групою людей в умовах ігрової імітації реальних або вигаданих ситуацій. Рольова гра дає можливість прояву своєї індивідуальності, творчих можливостей, розвиває уміння краще розуміти інших, їх позиції і відчуття, а також створює умови для кращого осмислення норм і правил поведінки та спілкування. Певний ступінь умовності, розважальний характер рольової гри дозволяє послабити або повністю зняти дію захисних психологічних механізмів в учасників. Це у свою чергу сприяє розвитку їх креативності, стимулюючи дослідницьку діяльність щодо прояснення своїх проблем, пошуку ресурсів і шляхів їх вирішення.

Іншими словами, рольова гра імітує реальність з призначенням ролей учасникам і наданням їм можливості діяти «наче по-справжньому». Рольова гра – це відносно «відкрита» техніка, яка дозволяє розвивати її залежно від навичок, особистого досвіду і конкретної ситуації в групі. Слова «рольова гра» можна замінити на «драму» або «програвання ситуації».

Рольова гра володіє низкою ознак:

* наявність певної моделі і правил гри;
* наявність різних ролей і рольових цілей учасників;
* взаємодія ролей;
* наявність загальної мети в ігрового колективу;
* обмежений простір гри;
* багатоальтернативність ігрової поведінки і рішень;
* наявність системи групового або індивідуального оцінювання діяльності учасників;
* наявність керованої емоційної напруги;
* можливість проекції гри на реальне життя та діяльність. У тренінгу рольова гра може здійснюватися як за заздалегідь обдуманим планом, так і без нього. У першому випадку говорять про сюжетну або сценарну гру, у другому – про спонтанну або імпровізаційну. Сюжетна гра спрямована на проживання і аналіз типових проблем. З її допомогою учасники навчаються новим, незвичним для себе, але ефективним моделям поведінки. Ігрове завдання ставиться тренером заздалегідь і обговорюється в групі. Ролі зазвичай розподіляються свідомо і за принципом загальної згоди. Спонтанна гра ведеться без попередньої підготовки, ролі розподіляються під час гри, і тому ця гра природніша. Основне завдання тут – проявити творчі здібності до вирішення несподівано виникаючих проблем, до імпровізації у поведінці.

Незалежно від типу рольової гри саме під час її здійснення виникають і розвиваються всі динамічні групові процеси: нормоутворення, структуризація (за вертикаллю і горизонталлю), груповий тиск і конформізм, лідерство і керівництво, ухвалення групових рішень, конфлікти, об’єднання та інше.

Під час рольової гри учасники виконують різні ролі, які можуть бути і невластиві їм у житті. Проте, у момент виконання тієї або іншої ролі, учасники виражають властиві їм почуття, користуються характерними стратегіями. Протягом розігрування різних ролей учасники можуть експериментувати, використовуючи нові для себе стратегії поведінки і спостерігаючи їх у виконанні інших учасників, що розширює їх рольовий репертуар, призводить до більшого усвідомлення себе, своїх можливостей.

Проведення рольової гри передбачає дотримання послідовної схеми дій:

* 1. Вибір ситуації рольової гри.
	2. Вибір учасників рольової гри і партнера (партнерів) по рольовій грі.
	3. Проведення інструктажу з учасниками (партнерами).
	4. Безпосереднє рольове програвання.
	5. Отримання зворотного зв’язку від учасників.
	6. Аналіз результатів гри (рефлексія) і розробка рекомендацій. Одним з елементів проведення рольової гри може бути *деролінг,* тобто сукупність процедур, які сприяють виходу з ролі. Деролінг можна проводити до аналізу учасником результатів рольової гри, після аналізу або провести його після тієї частини розбору ігор і вправ, де є сенс проводити кваліфікацію й інтерпретацію подій у рольовій перспективі. У той же час виділяти спеціальний термін на вихід з ролей і позицій не завжди є обов’язковим. Така ситуація виникає, коли під час вправ учасники постійно міняються ролями і не встигають зжитися з позицією одного з персонажів. Або ж за тих чи інших причин не встигли «як слід увійти в роль».

Аналізуючи рольову гру як основний метод психотренінгу, слід зазначити її переваги і недоліки у порівнянні з іншими тренінговими методами. Переваги рольових ігор:

* *Отримання учасниками задоволення* від приємного проведення часу і порівняно безболісного засвоєння нових знань і навичок.
* *Емоційний розряд-заряд і нейтралізація негативних переживань*. Будь-яка участь у грі завжди припускає досягнення якого-небудь ігрового результату. Прагнення до нього вимагає деяких зусиль і емоційної напруги, та іноді – виплеску енергії – розрядки. Паралельно, під час гри і після її закінчення відбувається заповнення енергією, при чому, як правило, позитивно зарядженою.
* *Учасники гри діють реально, не дивлячись на умовність*

*ігрової ситуації*, що веде до перебудови психологічних характеристик учасників. Гра стає засобом розвитку особистості.

* *Тривале збереження набутого досвіду*. Одним з найефективніших способів навчання і набуття досвіду є навчання через дію, оскільки саме у дії власні переживання запам’ятовуються яскраво і зберігаються протягом тривалого часу.
* *Оцінка і розуміння своєї поведінки і того, як поводяться інші люди у різних ситуаціях*. Це розуміння може виявитися могутнім інструментом навчання, сприяти розвитку уміння оцінювати передумови поведінки інших людей, чого важко було б досягти яким-небудь іншим чином.
* *Можливість вільного експериментування і апробації з*

*причини безпечних умов*. Хоча використання рольової гри і містить в собі елемент ризику, він, головним чином, відноситься до можливих способів реагування групи, а не до дії гри на неї. Рольова гра надає учасникам шанс освоїти або закріпити різноманітні моделі поведінки. Перевагою тут є середовище тренінгу, вільне від небезпек, пов’язаних із застосуванням тієї або іншої моделі, які могли б виникнути в природних умовах.

До недоліків рольової гри відносять наступні моменти:

* *Штучність.*
* *Можливість несерйозного ставлення з боку учасників.*
* *Елемент ризику.*

Д. Лі в контексті проблем оцінки ефективності методів тренінгу відзначав, що рольова гра має високі показники за такими параметрами: навички міжособистісного спілкування, набуття знань, зміна установок.

К.С. Станіславський у створеному ним акторському тренінгу також орієнтувався на рольові дії, застосовуючи різні прийоми (наприклад, «фізичні дії») для просування в глибини психічного життя персонажа. Разом з тим, він підкреслював велике значення переживання міжособистісних ситуацій. Тому участь у рольових іграх (від спонтанної дитячої гри до спеціально організованої інсценізації у психологічному тренінгу) стає для індивіда методом розкриття й удосконалення його потенціалу, вербального і невербального саморозкриття.

У різних видах тренінгу рольова гра має різні значення і способи застосування. У психодрамі рольовим іграм відводиться центральне місце. Цей прийом полягає у виконанні якої-небудь ролі в аматорській виставі. Психодрама визнає природну здібність людей до гри і створює такі умови, коли індивідууми, виконуючи ролі, працюють творчо над особистісними проблемами і конфліктами.

У тренінгах формування впевненості у собі рольова гра націлена на репетицію поведінки – рольове програвання складних ситуацій, які свого часу створили або можуть створити певні труднощі для члена групи. У взаємодії з учасником члени групи (а іноді і ведучий) програють ролі значущих для нього інших людей. Прикладами програвання можуть бути акти взаємодії з продавцями, офіціантами, колегами, начальниками; різні вміння вести розмову: змінювати, приділяти увагу інформації, яка пропонується іншими; саморозкриття; зміни теми розмови, вступу до розмови і припинення її.

У тренінгах умінь можливості створювати і репетирувати у групі ефективні види поведінки збільшуються, коли інші учасники грають ролі в запропонованій сцені, вносять свої ідеї, пропонують підтримку і спонукають до позитивних поведінкових змін. У тренінгах умінь рольові завдання бувають індивідуальними відповідно до конкретних проблем окремих учасників.

У ситуативному тренінгу, який спрямований на формування тих або інших умінь, наприклад, встановлення контакту з новими людьми, застосовуються серії рольової гри, які записуються на відеоплівку, потім відтворюються, а учасники відзначають свої помилки і непродуктивні дії. У цьому тренінгу програються конкретні епізоди, у яких один з учасників групи грає самого себе, а інші виступають у заданих тренером ролях, співвіднесених з певним сюжетом. Після прокручування відеоплівки учасник пропонує власне нове вирішення проблеми, а інші учасники після обговорення інсценують альтернативні стратегії, які також фіксуються. Ситуативне рольове програвання продовжується до тих пір, поки не буде задовільно виконаний заданий епізод.

Рольові ігри є складовою частиною трансактного аналізу

Е. Берна, який спрямований на усвідомлення гравцями своїх міжособистісних ролей. Трансактний метод є, за висловом Ю.М. Ємельянова, «контргрою», інструментом пошуку і корекції непродуктивної ігрової поведінки людей. У групах трансактного аналізу здійснюється навчання виділяти роль «Дорослого» у своїй власній свідомості і поведінці та у свідомості і поведінці інших людей. За Е. Берном, саме гра дає можливість вийти на рівень «Дорослий» – «Дорослий», знайти той живий творчий початок, який є в кожній людині.

Таким чином, рольові ігри – це багатофункціональна методика впливу на людину, тому вона з успіхом використовується як елемент у різноманітних активних формах групової роботи. У грі учасники «програють» ролі і ситуації, важливі для них в реальному житті. При цьому ігровий характер ситуації звільняє гравців від практичних наслідків її вирішення, що розширює межі пошуку способів поведінки, дає простір для творчості. Наступний за грою – ретельний психологічний аналіз, який здійснюється групою спільно із тренером, підсилює навчальний ефект. Норми і правила соціальної поведінки, стиль спілкування, різноманітні комунікативні навички, набуті у рольовій грі і скоректовані групою, стають власним надбанням особистості і з успіхом переносяться в реальне життя.

У групі ігрових методів також виділяється *ділова гра* – як

форма відтворення наочного і соціального змісту професійної діяльності фахівця, моделювання систем відносин, характерних для даного виду практики. Під час ділової гри за допомогою знакових засобів (мова, графіка, таблиці, документи) передбачається розгортання особливої (ігрової) діяльності учасників на імітаційній моделі, що відтворює умови і динаміку певної професійної діяльності. Залежно від того, який тип людської практики відтворюється у грі і які цілі мають учасники, ділові ігри бувають навчальними, дослідницькими, управлінськими тощо. Ділові ігри широко розповсюдилися у зв’язку із завданнями вдосконалення управління, ухвалення продуктивних рішень, моніторингу, підготовки і підвищення кваліфікації персоналу.

Наприклад, навчальна ділова гра дозволяє внести до процесу навчання наочний і соціальний контекст майбутньої професійної діяльності і таким чином змоделювати адекватніші порівняно з традиційним навчанням умови формування фахівця.

Особливостями ділових ігор є те, що під час їх проведення:

1. засвоєння нового знання накладається на специфіку і практику майбутньої професійної діяльності;
2. навчання знаходить сумісний, колективний характер;
3. розвиток особистості фахівця реалізується в результаті підпорядкування двом типам норм: нормам компетентних професійних дій і нормам соціальних відносин колективу.

У такому «контекстному» навчанні досягнення дидактичних і виховних цілей сходиться в одному потоці соціальної за природою активності тих, що навчаються, яка реалізовується як ігрова діяльність. Мотивація, інтерес і емоційний статус учасників ділової гри обумовлюються широкими можливостями для цілепокладання і цілездійснення, для діалогічного спілкування на матеріалі проблемного змісту ділової гри.

Організація і проведення ділової гри включає три етапи. Перший – етап підготовки, передбачає власне розробку гри і вступ до гри (постановка цілей, інструктаж, розподіл ролей, груп). Другий етап – проведення гри. На цьому етапі розгортається безпосередня групова робота над завданнями і міжгрупова дискусія. На третьому етапі, який називається аналіз і узагальнення, відбувається вихід з гри, аналізуються і узагальнюються результати, формулюються висновки і рекомендації. Технологічна схема ділової гри, яка запозичена у Л. Галіциної, зображена на рис 1.7.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Етап підго- товки | Розробка гри | * розробка сценарію;
* план ділової гри;
* загальний опис;
* зміст інструктажу;
* підготовка матеріального за-

безпечення. |
| Вступ до гри | * постановка проблеми, цілей;
* умови, інструктаж;
* регламент, правила;
* розподіл ролей;
* формування груп;
* консультації.
 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Етап прове- дення | Групова робота над завданням | * робота з джерелами;
* тренінг;
* мозкова атака;
* робота з агротехніком.
 |
| Міжгрупова дискусія | * виступ групи;
* захист результатів;
* правила дискусії;
* робота експертів.
 |

Рис. 1.7. Технологічна схема ділової гри

самооціню-

та

* оцінювання

вання роботи;

* висновки та узагальнення;
* рекомендації.
* вихід із гри;
* аналіз, рефлексія;

Етап аналізу та узагальнення

У спеціальній літературі нерідко ділова гра представляється як сума рольової гри і методу аналізу конкретних ситуацій, який, по суті, є не що інше, як групова дискусія.

Головні відмінності двох основних різновидів ігрових методів, які були розглянуті вище, подаються у табл. 1.2.

Таблиця 1.2

Порівняння рольової і ділової гри

|  |  |
| --- | --- |
| Рольова гра | Ділова гра |
| 1. У спільній діяльності акцент на спілкування
2. Переважання відносин
3. Міжособистий рівень спілкування з елементами внутріш ньоособистого
4. Націленість на внутрішньо- особисті зміни
5. У відношенні до ділової гри виступає як частина до цілого
 | 1. У спільній діяльності акцент на навчання
2. Переважання взаємодій
3. Міжособистий рівень спілку вання з елементами міжгрупового
4. Націленість на поведінкові зміни
5. Включає рольову гру як свою частину
 |

Відмічена специфіка рольових і ділових ігор обумовлює переважне застосування першої у психотерапевтичних і особистісних тренінгах, а другої – у навчальних і організаційних.

В цілому більшість ігрових методів передбачає сумісне виконання учасниками яких-небудь завдань, поставлених групі або підгрупам і, як правило, вимагає креативних рішень. Рольові і ділові ігри, зокрема, ті, що припускають роботу в підгрупах, актуалізують навички міжособистісного спілкування (зміна ролей), стимулюють активність учасників, прояв ними творчості і нестандартності, оригінальності мислення, що, крім усього, сприяє груповій згуртованості.

1. Дискусійні методи**.** Під час проведення тренінгів практично неможливо обійтися без обміну думками, групового обговорення і аналізу тих або інших проблем, спірних питань, вироблення продуктивних рішень. Для цих цілей широко застосовуються дискусійні методи, наприклад, бесіда, дискусія, диспут, дебати, полеміка тощо.

Дискусійні методи переслідують у тренінгу такі цілі:

 надати учасникам можливість обговорити проблему з різних сторін, виробити загальну думку за найбільш гострими, «гарячими» запитаннями;

 усунути емоційну упередженість, стереотипність сприйняття проблеми;

 знизити опір новій інформації за рахунок вироблення групових орієнтирів (норм);

 дати можливість поділитися індивідуальними переживаннями, розкритися, пережити катарсис;

 виробити навики ефективної комунікації і взаємодії (уміння слухати, аргументувати, наводити контраргументи тощо);

 змінювати установки і потреби учасників тренінгу;

 розширити можливості учасників в аналізі конкретної ситуації.

Взагалі методи групової дискусії (від лат. diskussio *–* роз гляд, розбір, дослідження) використовуються двояко. По-перше, як засоби організації спільної діяльності реальних колективів з метою швидкого і ефективного вирішення завдань, що стоять перед ними. По-друге, як методи активного навчання і стимуляції групових процесів у природних і штучних групах для їх об’єднання, спонукання членів груп до активності і самореалізації, що спричиняє посилення психокорекційного ефекту взаємовпливу в групах.

Групова дискусія сприяє навчанню учасників умінню керувати груповим обговоренням проблеми, а також виступати у ролі рядового учасника дискусії: комунікатора, генератора ідей, ерудита тощо. Під час такої активної роботи отримується цілий ряд групових комунікативних навичок і вміння активного слухання.

Останнє особливо важливе у зв’язку з тим, що непродуктивність у спілкуванні може бути пов’язана як з відсутністю даного вміння, так і трудністю його практичної реалізації (стомлення, неувага, умова діяльності, особливості ситуації).

Дискусійні методи є наскрізними і можуть застосовуватися впродовж всього тренінгу під час аналізу реальних життєвих ситуацій учасників групи, а також під час розгляду результатів рольових ігор або групової роботи. Незалежно від контексту застосування (реальне життя чи ігрова ситуація), а отже, і від об’єктивної націленості, групова дискусія корисна, оскільки група має у своєму розпорядженні значно більший у порівнянні з індивідом обсяг і різноманітність інформації і дозволяє досягти таких ефектів:

* дає повніше уявлення щодо проблеми (завдання), освітлює її з різних сторін, оскільки дозволяє висловити все різноманіття думок (зокрема, альтернативних);
* уточнює взаємні позиції учасників, що, по-перше, зменшує опір сприйняттю і розумінню нової інформації і, по-друге, забезпечує коригування власних позицій кожним учасником;
* згладжує і пом’якшує приховані конфлікти, оскільки відвертість думок створює передумови для зняття емоційної упередженості в оцінці чужих позицій;
* додає груповому рішенню статус групової норми. У разі згоди з цим рішенням більшості учасників у групі відбувається процес нормалізації, тобто єднання на основі загальних норм і правил внутрішньо-групової поведінки. Інакше можливий процес поляризації групи, що загрожує фракційністю і розколом;
* сумісне ухвалення рішень актуалізує механізми колективної і індивідуальної відповідальності, що, по-перше, підвищує згуртованість групи, а по-друге, є гарною передумовою для активізації учасників у подальшій реалізації ухвалених рішень як своїх власних акцій;
* учасники дискусії мають можливість задовольняти свої потреби у соціальному визнанні і пошані через реалізацію своїх інтелектуальних і вольових якостей, ерудицію і компетентність. А зрештою, з’являються додаткові можливості для підтвердження або навіть підвищення свого статусу.

Групова дискусія за предметом обговорення виступає у двох видах:

1. як метод аналізу конкретних ситуацій з минулої практики учасників;
2. як груповий самоаналіз, коли обговорюються поточні події, що відбуваються у групі.

Перший варіант характерний для ділових ігор, особливо з орієнтацією на професійні зміни. Застосування аналізу конкретних ситуацій також може бути вельми продуктивним у психотерапевтичних, навчальних і організаційних тренінгах.

Груповий самоаналіз, як вид дискусії, найлегше вписується у хід рольової гри, природним чином доповнюючи її, а також відповідає принципу «тут і зараз». У цьому випадку аналіз поточних ситуацій дає можливість не тільки обговорити проблеми, які актуально виникають, але і до певної міри здійснити зворотний зв’язок.

Розрізняють три тактики ведення дискусії: 1) вільну; 2) програмовану; 3) проміжну (компромісну). Вільну дискусію відрізняють спонтанність розвитку і невисока організованість. Її перевагою є відсутність регламентації, що сприяє розкутості і активності учасників, розширює поле можливих альтернатив вирішення проблеми. До недоліків вільної дискусії можна віднести неорганізованість (що часто поєднується з відсутністю керівництва), яка розпилює зусилля і провокує втрату мети дискусії, «запускає» її на «холостий хід».

Програмована дискусія припускає наявність певного плану, алгоритму дій, функціональної структуризації групи. Тут раціональний напрям зусиль як позитивний чинник поєднується з певним обмеженням ініціативи учасників.

Для успішного проведення групової дискусії повинні виконуватися наступні умови:

* під час дискусії необхідно не втратити контроль над групою, оскільки це може привести до внутрішньогрупової конфронтації;
* перш ніж давати будь-яку тему для дискусії, необхідно врахувати ступінь підготовленості аудиторії з даної теми;
* у деяких випадках необхідно регламентувати час висловлення учасників тренінгу, щоб уникнути хаосу і нейтралізувати «балакунів».

Під час проведення групової дискусії важливою є техніка постановки запитань, ведення бесіди, аргументації і узагальнення. Рекомендується ставити відкриті запитання, які пропонують розгорнену відповідь: «Як Ви відноситеся... Яке Ваше сприйняття... Які почуття Ви переживаєте... тощо».

Серед основних методичних прийомів активізації дискусії і порядку її проведення є: висловлення по колу, метод естафети (учасник передає право висловлення тому, кому вважає потрібним); висловлення за бажанням і чергою за суворо відведений час (10–15 секунд) тощо. Ситуації для обговорення можуть бути описані вдома, що дозволяє чіткіше уявити проблему.

До дискусійних методів можна віднести континиум, який у деяких джерелах ще називається технікою «стати на позицію» або «голосувати ногами». Техніка також за сутністю нагадує процедуру дебатів. Вона демонструє різноманітність думок за однією темою і сприяє розвитку толерантного відношення до думок інших людей. Групі пропонується декілька позицій з якої-небудь проблемної теми, наприклад: «так» – «ні», «не знаю» або «не погоджуюся», «погоджуюся», «стримуюся». Між цими трьома позиціями можуть бути й інші, які відображають не такі категоричні відповіді. Тренер знайомить учасників тренінгу з проблемою, аналізуючи її різні аспекти. Після чого учасники займають позицію, яка відповідає їх баченню в даний момент, і відстоюють її. Під час обговорення учасники можуть змінювати свої позиції.

Таким чином, можна зробити висновок, що дискусійні методи є одними з основних методів психотренінгу. Дискусії застосовуються у тих ситуаціях, коли обмін знаннями, думками і переконаннями може привести до нового погляду на навколишніх людей. Дискусії також застосовуються для зміни моделей поведінки, навичок міжособистісної взаємодії і забезпечення зворотного зв’язку.

1. Презентаційні методи – методи вербальної і невербальної презентації, призначені для посилення ефектів сприйняття і всебічного осмислення теоретико-рикладних і практичних питань з тем тренінгу. До таких методів відносяться різні способи і прийоми подачі тренінгового матеріалу, зокрема, вступні бесіди для створення загального враження щодо суті вирішуваних проблем. У контексті тренінгу це можуть бути лекції, доповіді, бесіди, презентації групової роботи, наочні демонстрації за допомогою проекторів, відеоапаратури та інших технічних засобів.

Тренінгова лекція виступає фундаментом, на якому базується подальша практична робота з групою, якщо виникає необхідність ввести ряд чітких психологічних понять або визначень. Вона дає можливість контролю часу і змісту матеріалу. Застосування цього методу можливе в будь-якій частині тренінгу.

Тренінгова лекція відрізняється від традиційної академічної лекції часовим обмеженням, змістом і способом подачі матеріалу. Так, оскільки під час лекції взаємодія учасників мінімальна і концентрація уваги триває до 20 хвилин, то не доцільно проводити тренінгову лекцію довше за цей час. Взагалі академічна лекція має найнижчий рівень збереження інформації, тому в тренінгу лекція, як правило, насичена живими прикладами, притчами, анекдотами, байками тощо.

Презентація підсумків групової роботи, яка неодмінно слідує за виконанням групою тренінгового завдання, дає можливість відпрацювати навички публічного виступу (вербальні і невербальні).

До групи презентаційних методів входять різні форми демонстрації наочного матеріалу, зокрема, із застосуванням сучасних інформаційних технологій. Демонстрація використовується для ілюстрації теоретичного матеріалу, служить засобом емоційного закріплення інформації, допомагає урізноманітнювати перебіг тренінгу. Даний метод може використовуватися у будь-якій частині тренінгу. Умовою успішного застосування є доцільність демонстрації предметів, зображень або відеосюжетів і обов’язкове подальше її обговорення.

Сьогодні широко практикується фіксація виконання практичних дій учасниками тренінгу на відео за допомогою переносної або стаціонарних відеокамер для подальшого перегляду і аналізу, виявлення типових помилок.

Так, наприклад, під час перегляду відеозапису група може здійснювати аналіз подій у таких формах:

* перегляд з коментарями тренера і відповідями на запитання учасників зйомок;
* перегляд усією групою за участі тренера і його узагальненням;
* перегляд усією групою без участі тренера;
* перегляд усією групою з коментарями учасників зйомок;
* перегляд усією групою без коментарів (самоаналіз).

При цьому тренер може делегувати функції коментатора і аналітика безпосередньо учасникам групи. Такий методичний прийом відображає принцип переходу від директивно організаційного стилю проведення тренінгу до максимально можливої відмови від керування групою і передачі самій групі функції самоорганізації, створення для учасників чітко визначеної «зони найближчого розвитку».

Опосередкованими формами навчання і отримання зворотного зв’язку на тренінгу є застосування сучасних інформаційних технологій: мультимедійних навчальних модулів, навчальних фільмів, слайдів і слайд-шоу (наприклад, виконаних у комп’ютерній програмі «Microsoft PowerPoint»), машин, що навчають, комп’ютерів, інших технічних приладів, наочних результатів діяльності, а також ідеографічної продукції (буклетів, програмованих інструкцій, малюнків і піктограм).

Як відзначають Л.І. Мороз і С.І. Яковенко, застосування відеотехніки під час проведення тренінгових занять у поєднанні з навчанням спеціальним прийомам самоспостереження і самоаналізу, отриманням зворотного зв’язку від інших учасників тренінгу і ведучого створюють унікальні можливості для бачення себе очима інших людей. Опитування учасників тренінгів з використанням відеозйомки виявило, що їх зовнішність на екрані дуже відрізняється від їх власного уявлення про себе. Багато хто не впізнає власний голос у записі. Їм не подобається тембр, гучність, інтонація, «командирська» або, навпаки, вельми боязка манера висловлюватися. Багатьом не подобається постава тіла, невиразна жестикуляція тощо. Внаслідок чого у багатьох учасників тренінгу виникає бажання змінитися у кращу сторону.

1. Експериментальні методи**.** Дана група методів ґрунтується на створенні штучної ситуації, у якій певні властивості особистості або групи людей, а також уміння і навички, що підлягають навчанню, виділяються, виявляються, оцінюються і закріплюються найкраще.

Існують два класичні різновиди експерименту, які можуть застосовуватися і в тренінгу: експеримент лабораторний і природний. Вони відрізняються один від одного умовами проведення. У тренінгах частіше використовується лабораторний експеримент. На відміну від природного він характеризується створенням штучної ситуації, чим виграє у точності, проте поступається ступенем відповідності життєвим умовам. По суті, сам тренінг може частково розцінюватися як експеримент, оскільки припускає певний вплив на психіку і поведінку учасників. Як вже раніше зазначалось, тренінг є прогресивною транспсихічною маніпуляцією особистості людини, що являє собою процес інтенсивного навчання і розвитку шляхом прямого або опосередкованого психологічного втручання, яке сприяє перетворенню, трансформації, перш за все, психічних складовиособистості. Сукупність планомірних і організованих маніпуляцій, направлених на зміни в особистісній або професійній сфері людини під час тренінгу, може розцінюватися як експеримент. Тому багато тренінгових методів, наприклад, різні ігри, робота в підгрупах, деякі психотехнічні вправи одночасно виконують і експериментальні функції.

Сьогодні набуває поширення тренінг під назвою «Мотузяний курс», як один з видів екстремального тренінгу з побудови команди. Даний тренінг, за своєю сутністю, є експериментом і проходить, як правило, у природних умовах з використанням спеціальних снарядів і альпіністського спорядження. Характерною особливістю такого тренінгу є те, що поставлені достатньо складні завдання для групи можуть бути радикально досягнуті за гранично короткий термін часу, наприклад, за один світловий день.

1. Психотехнічні методи**.** До даної групи методів включені різноманітні вправи, направлені на формування комфортної групової атмосфери, зміну емоційного стану учасників групи, а також на тренування різних особистісних і комунікативних властивостей, у першу чергу, на підвищення чутливості у сприйнятті навколишнього світу. Підвищення такого роду чутливості, що лежить в основі здатності людини розуміти інших людей, іноді є основною метою тренінгу.

До цієї групи тренінгових методів входить психогімнастика, як специфічний комплекс психокорекційних впливів, що є сукупністю психологічних прийомів, технік і вправ групової роботи, спрямованих на стимулювання робочого стану учасників, на підтримку їх психологічного тонусу, необхідного для вирішення поточних завдань тренінгу, для успішного розвитку групової динаміки.

Психогімнастичні вправи можуть бути включені у тренінговий процес на будь-якому його етапі, як допоміжні психологічні завдання ігрового характеру, які сприяють ефективному проведенню тренінгу. Особливо важливе застосування психогімнастичних методів на самому початку тренінгу, у фазі знайомства, а також під час тривалої напруженої роботи, для психоло- гічної настройки і введення у тренінг після перерв.

Психогімнастика іноді використовується як додатковий до ігрових методів засіб, що сприяє їх ефективному проведенню. Крім цього, психогімнастичні вправи можуть нести основне психокорекційне навантаження на рівні з рольовою грою, в яку вони вплетені.

За своїми функціями психогімнастичні методи спрямовані на:

D «підігрів» групи (розминку напередодні серйознішої роботи);

D підтримку працездатності групи на певному рівні;

D релаксацію і скидання напруги;

D діагностику різних групових процесів.

Психогімнастичні вправи сприяють легкому і приємному знайомству учасників один з одним, зняттю первинної скутості і тривожності. Вони закладають базу для формування згуртованої групи і демонструють учасникам ігровий характер тренінгу, настроюють їх на відвертість і співпрацю, порушують їх інтерес до тренінгу. Більшість фахівців вважають, що кожен день тренінгу, а також кожне тренінгове заняття слід починати з деяких процедур, що занурюють учасників в особливу ігрову атмосферу тренінгу, дозволяють швидко і без особливих зусиль налаштуватися на специфічну групову роботу.

До групи психотехнічних методів можна віднести аутогенне тренування. Даний метод, розроблений німецьким психологом І. Шульцем у 1932 р., базується на самонавіюванні і використовується для психологічної саморегуляції. Його ядро складають прийоми занурення у стан релаксації і самонавіювання, за рахунок чого відбувається оволодіння навичками довільного викликання відчуттів тепла, тяжкості, спокою, розслаблення. Оволодіння свідомим контролем над подібними функціями призводить до нормалізації і активізації основних психофізіологічних процесів.

Аутогенне тренування припускає навчання учасників тренінгу м’язовій релаксації, самонавіянню, розвитку концентрації уваги і сили уявлення, умінню контролювати мимовільну розумову активність з метою підвищення продуктивності значущої діяльності.

Використання під час тренінгу різноманітної психотехніки не тільки сприяє збереженню уваги і працездатності групи, але і відображає реальні життєві ситуації, в яких може виникнути необхідність одночасного використання декількох моделей поведінки.

Практика застосування психотехнічних методів демонструє і ширші, ніж наведені вище, функціональні можливості даної групи методів. У цих випадках вважається, що відповідні завдання не тільки впливають на стан учасників і групи в цілому, тобто на групову психологічну атмосферу, але за їх допомогою може бути отримане досягнення наміченого психокорекційного ефекту. Важливо також відзначити, що зміст і спрямованість психотехнічних вправ як обов’язкового компоненту тренінгу повинні визначатися змістом, спрямованістю і цілями конкретного тренінгу.

1. Методи зворотного зв**’**язку і психодіагностики**.** Використання цих методів забезпечує виявлення адекватності тренінгових впливів на учасників тренінгу. Зворотний зв’язок у формі інформації від учасників тренінгу дає можливість отримати відомості про якість і результати проведених тренінгових процедур, групові процеси, що відбуваються, оцінку ефективності роботи тренерів тощо. Крім того, зворотний зв’язок служить своєрідним барометром яких-небудь негативних проявів у тренінгу і в цьому аспекті забезпечує дотримання найважливішого принципу у психологічній роботі: «Не нашкодь!»

Спеціальні діагностичні процедури (психодіагностичні тестування, опитування, анкетування, експертна оцінка, спеціально організований процес рефлексії, робота із щоденником) використовуються як до початку занять, під час проведення тренінгу, так і після їх закінчення. Метою цих процедур є не психокорекційний вплив, а отримання інформації щодо психологічних властивостей і станів учасників, їх професійної та особистісної динаміки в результаті участі у тренінгу. Це, у свою чергу, необхідно для відбирання адекватних психокорекційних засобів і грамотного керівництва тренінговою групою. Тому методи зворотного зв’язку і психодіагностики – невід’ємний атрибут робочого арсеналу кваліфікованого тренера.

Головним методом психодіагностики у тренінгу є *спостереження*, при чому спостереження зовнішнє – по відношенню до учасників тренінгу і внутрішнє (самоспостереження) – по відношенню до себе. Обидва цих види спостереження здійснюються тренерами і членами тренінгової групи, результати якого є основним матеріалом для зворотного зв’язку.

Спостереження може поєднуватися з методом *бесіди*. Бесіда може проводитися як окрема психодіагностична дія на етапі знайомства з групою, а може включатися з діагностичними цілями у процедуру тренінгу на будь-якому його етапі. Уміле ведення бесіди разом зі спостереженням дає тренерові багатий психологічний матеріал, що у разі його грамотної інтерпретації сприяє значному підвищенню ефективності тренінгу, запобіганню негативним явищам і їх деструктивним наслідкам.

У тренінгу також застосовуються будь-які види тестових методик. Психологічне *тестування* як емпіричний метод націлене виключно на діагностику. Але використання тестів у тренінгу не носить такого ж природного характеру, як застосування спостереження або бесіди. Якщо останні можна ненав’язливо ввести у тренінговий процес, то тестування під час тренінгу може переривати натуральний хід групової динаміки.

Окрім трьох вказаних ведучих психодіагностичних методів у психологічному тренінгу з цією ж метою можливе застосування опитування (як у вигляді інтерв’ю, так і анкетування), соціометричних методик, біографічних методів, що дозволяють виявити наявність (відсутність) або оцінити рівень розвитку тих або інших психологічних якостей або станів людини.

До спеціальних діагностичних процедур можна віднести *рефлексію*, як процес віддзеркалення і осмислення учасниками себе крізь призму тренінгу, у формі самоаналізу, самооцінки, самозвіту, самопізнання. Методично рефлексія може здійснюватися структуровано. Наприклад, учасники тренінгу виконують будь-яку вправу, при цьому їм пропонується заповнити анкету, в якій потрібно відобразити своє самопочуття, активність і настрій за трьома пунктами: до вправи, під час вправи і після неї.

Рефлексія може бути проведена у неструктурованому вигляді – як коло вільного обговорення учасниками своїх станів, думок, які виникли у відповідь на подію або інформацію.

Своєрідним і достатньо ефективним способом рефлексії у деяких тренінгах може бути ведення щоденника і аналіз деяких записів щоденника у групі. Призначення ведення щоденника полягає у відпрацюванні навичок самоаналізу через аналіз власної поведінки і поведінки членів групи. Важливо, що учасники вербалізують свої стани, що сприяє їх саморозумінню. Робота із що- денником є варіантом когнітивного домашнього завдання, яке сприяє поглибленню процесу самодослідження. Учасникам пропонують описувати свій досвід участі у групі, відчуття, переживання та думки, які виникають. Орієнтовно учасникам може бути даний наступний план для домашньої роботи із щоденником:

* що було для мене важливим і цікавим протягом тренінгового дня?
* чим я був здивований?
* що мене дратувало, викликало дискомфорт, агресію?
* що нового я дізнався про себе і про інших?
* наскільки я був щирим сьогодні? Що цьому сприяло, що заважало?
* наскільки я був активний? З чим це пов’язано?
* головні здобутки тренінгового дня?

Записи щоденника можуть бути використані як матеріал для обговорення у групі (за умови узгодженням з учасником), а також як діагностичний матеріал для тренера, який дає можливість прослідкувати зміни стану учасника, його включеність у процеси тренінгу, взаємини у групі.

У цілому перелік методів тренінгу не обмежується запропонованими шістьма групами тренінгових методів. Так, доповненням до багатьох вищенаведених методів може служити *продуктивна метафора* – варіант втілення важливої для учасників проблемної ситуації шляхом дослідження її прийомами аналогії, символічних і фантастичних ототожнень. Продуктивна метафора ефективна тільки у разі сильної мотивації учасників до дослідження проблеми, їх достатнього «розігріву» і уваги тренера та учасників до деталей проблеми, які можуть бути використані у фантастичних варіантах і пропорціях. Продуктивна метафора дозволяє учасникам виробити нове ставлення до проблеми, відреагувати на почуття, призводить до катарсису та інсайту з приводу проблеми, яка досліджується.

Під час тренінгу в окремих випадках може використовуватися такий проективний метод групової роботи як *психомалюнок*, що дозволяє працювати з неусвідомлюваними думками і відчуттями учасників. Прийомами проективного малювання можуть бу ти: вільне малювання – кожен малює те, що хоче; тематичне малювання – на задану тему; малювання по колу – декілька учасників (вся група) малюють на листі, доповнюючи один одного; груповий малюнок – одночасне малювання групи на великому листі або на дошці; діалогове малювання – співбесідники в парі «розмовляють» за допомогою малюнків.

Тематичне малювання є направленим діагностичним груповим методом, що дозволяє членам групи отримати зворотний зв’язок за значущими для них запитаннями. Т.С. Яценко наводить список з 33 тем для психомалюнка у групі. Серед них: чоловік і жінка; моє минуле; моє сьогодення; люди, які мене оточують (моє близьке оточення); я – реальне, ідеальне; як мене бачать інші; людина, яку я люблю, поважаю…; людина, якої я не люблю, не поважаю...; драматична подія мого життя та інші.

Під час обговорення малюнків головним є не їх доскональне трактування, а виявлення думок, почуттів тих, що малювали, отримання ними зворотного зв’язку від інших учасників. Малюнок – матеріал, що дозволяє усвідомити раніше приховані відчуття.

Інтенсивний процес якісних і кількісних перетворень методів тренінгу, що відбувається зараз як на Заході, так і у вітчизняній практиці групової роботи породжує безліч нових форм групових моделей, деколи досить екстравагантних (за типом «терапії святим духом»). Деякі дослідники наводять приклади, коли ведучі тренінгу будують роботу як дії з подолання учасниками найрізноманітніших і часом дуже важких перешкод – як фізичних, так і психологічних. Такими перешкодами можуть стати: відсутність сну протягом декількох діб, необхідність брати участь у роботі голими, проведення тренінгу в непролазних лісових хащах або в горах, тривале носіння пов’язки на очах, нарочито образливі вислови ведучого, введення в ситуацію складного етичного вибору, спеціальна психологічна техніка, що провокує сильні негативні емоції тощо. Наприклад, досвід, який отримує людина після проведення деякого часу в умовній могилі (тренінг С. Санчеса «Похорони воїна») передбачає, що людина по-іншому починає цінувати життя, відноситись до різних процесів професійної діяльності і встановлення відносин з оточуючими.

Не вдаючись до аналізу і розбору тренінгів такого типу, відзначимо, що вони, як правило, не дуже поширені і внаслідок цього недостатньо вивчені. Хоча можливо, що застосування подібних прийомів і методів цілком виправдане для досягнення тих цілей, в ім’я досягнення яких проводяться такі тренінги.

З вищевикладеного можна зробити висновок, що для проведення тренінгів існує широкий спектр різноманітних вправ, методик, прийомів і технік. Використання того або іншого методу під час тренінгу визначається низкою чинників, серед яких: 1) різновид тренінгу; 2) цілі і завдання тренінгу; 3) категорія і особливості учасників тренінгу; 4) призначення і місце методу в структурі тренінгового процесу; 5) переваги і недоліки методу, що використовується; 5) передбачувані результати.

Всі вище перелічені та охарактеризовані групи методів спрямовані на досягнення навчального, розвивального і психокорекційного ефекту тренінгу, а найбільш ефективним методом прийнято вважати рольові ігри.